Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8970689
Centre d'intérêt: 910

Barrette, Lise T.

Ateliers "Retour aux études" / conception et réalisation, Lise T.-Barrette, Lucie Plourde ; Service de reconnaissance des acquis. -- Jonquière : Cégep de Jonquière, Service d'éducation permanente, 1989.
77 p. ; 28 cm.

Faux-titre: Ateliers Retour aux études dans le cadre d'un projet éducatif partagé. La couv. porte en outre: Groupe Interaction.

ISBN 2-9800-776-58

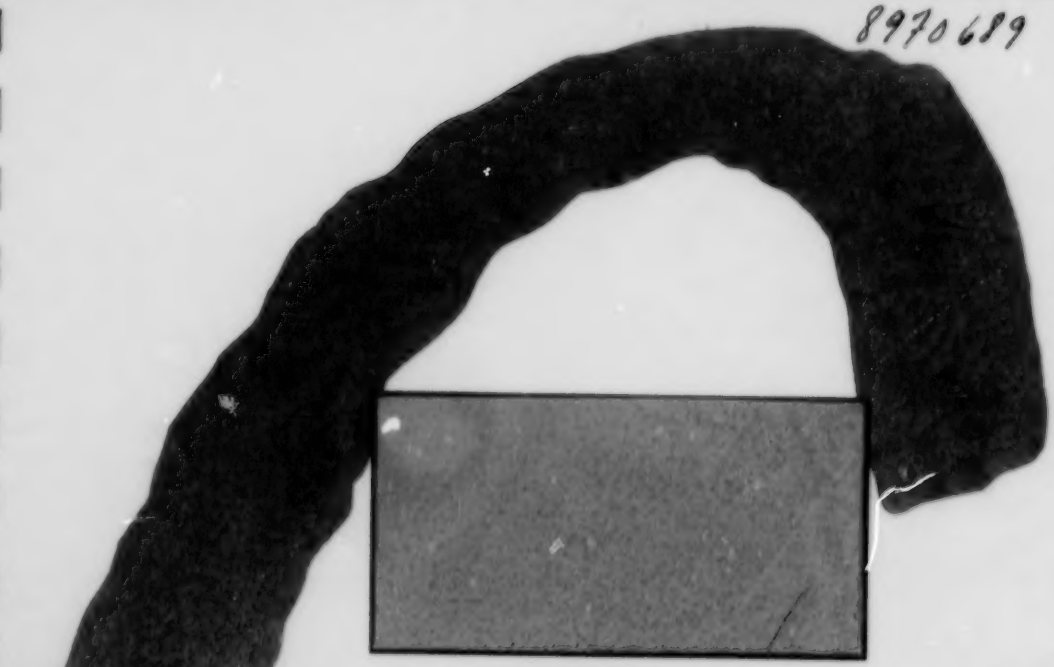
Vedette(s)-secondaire(s): Plourde, Lucie • Cégep de Jonquière. Service de reconnaissance des acquis • Cégep de Jonquière. Service d'éducation permanente • Cégep de Jonquière. Groupe Interaction

Descripteur(s): Guide de l'étudiant • Retour aux études • Etudiant adulte • Apprentissage de l'adulte • Reconnaissance des acquis • Accueil des étudiants • Connaissance de soi • Education des adultes • Education permanente • Collégial (Ordre d'enseignement)

Les ateliers que propose ce document remplissent cinq objectifs: 1. aider l'adulte à démystifier le retour aux études; 2. l'amener à prendre conscience de ses forces et de ses faiblesses et à se donner des moyens de minimiser ces dernières; 3. l'informer sur les différents programmes offerts au Cégep de Jonquière; 4. l'informer sur les services éducatifs disponibles et sur la meilleure façon d'en tirer profit; 5. lui apporter le support nécessaire afin qu'il puisse prendre une décision éclairée quand à un retour aux études. Le document comprend aussi des exercices d'auto-analyse, des informations sur la reconnaissance des acquis, sur les principes de l'apprentissage et sur le Collège de Jonquière.

Type de document: d

8970689



GROUPE interaction

CEGEP de Jonquière

ATELIERS

RETOUR AUX ÉTUDES

dans le cadre d'un

PROJET ÉDUCATIF PARTAGÉ

MAI 1989

ATELIERS "RETOUR AUX ÉTUDES"

Service de reconnaissance des acquis

Conception et réalisation

Lise T. - Barrette

Lucie Plourde

Service d'éducation permanente

Cégep de Jonquière

1989

Tous droits réservés
Copyright 1989
Service d'éducation permanente

Il est illégal de reproduire une partie quelconque de ce document sans l'autorisation du Cégep de Jonquière. La reproduction de cette publication, par n'importe quel procédé sera considérée comme une violation du copyright

ISBN 2-9800-776-5-8

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 4

ATELIER 1: Toi, l'étudiant adulte 6

Exercice 1- L'école telle que je l'ai connue. 7
Exercice 2- Pourquoi retourner aux études. 9
Exercice 3- La place des adultes dans les collèges et les universités . .11
Exercice 4- Mes atouts. 13

Synthèse 15

ATELIER 2: L'éducation permanente et les habiletés scolaires. 16

Exercice 1- Ce qu'est l'apprentissage . . .17
Exercice 2- Comment nous apprenons. 20
Exercice 3- a) Les types d'apprentissage. .22
b) Mes apprentissages les plus importants 24
Exercice 4- Mes acquis et les habiletés scolaires 26
Exercice 5- Mes conditions idéales d'apprentissage 28

Synthèse 30

Lecture suggérée 31

ATELIER 3: La reconnaissance des acquis 48

ATELIER 4: Le Cégep de Jonquière. 52

Annexe I : Le plan du collège. 57
Annexe II : Heures d'ouverture des services et bureaux. 58
Annexe III : Les programmes offerts au Cégep 59

TABLE DES MATIERES (suite)

ATELIER 5: Les secrets de la persévérance et de la réussite 60

Exercice 1- Mes objectifs de formation. . .61
Exercice 2- Réussir ses études. 63
Exercice 3- La gestion du temps 65

ATELIERS "Retour AUX ÉTUDES"

De plus en plus d'adultes, dans les vingt dernières années, ont choisi de revenir sur les bancs de l'école, et ce, pour diverses raisons. D'abord craintifs et hésitants, ils ont réalisé qu'ils pouvaient rapidement acquérir ou développer les attitudes et les habiletés nécessaires à la poursuite des études et réussir.

Les établissements secondaires, les collèges et les universités ont fait face à cette situation en offrant des programmes variés, des horaires souples et des services de mieux en mieux adaptés aux besoins de la clientèle adulte. Vous n'êtes donc pas les premiers à penser que la formation peut être un moyen d'améliorer votre qualité de vie et de faire face adéquatement aux changements amenés par une société moderne et hautement technique.

Les ateliers "Retour aux études" qui s'inscrivent dans le cadre du Projet Éducatif Partagé constituent une étape préparatoire au choix d'un programme d'études et à l'inscription dans un collège. Ils ont pour but d'amener les participants à discuter des problèmes, difficultés et avantages que comporte un retour aux études; de les familiariser avec le système d'éducation actuel et de les aider à s'orienter dans un réseau qui peut leur sembler inaccessible; de les informer sur les divers programmes offerts par le Cégep et sur les ressources et services mis à leur disposition.

La situation de groupe permettra au participant de réaliser qu'il n'est pas seul à éprouver des craintes face à un éventuel retour aux études. L'animatrice ou l'animateur devra être attentif aux besoins des individus et leur apporter le support nécessaire sans chercher à les influencer dans leur décision de s'inscrire dans une démarche de formation.

OBJECTIFS

Aider l'adulte à démystifier le retour aux études.

L'amener à prendre conscience de ses forces et de ses faiblesses et à se donner des moyens de minimiser ces dernières.

L'informer sur les différents programmes offerts par le Cégep.

L'informer sur les services éducatifs disponibles et sur la meilleure façon d'en tirer profit.

Lui apporter le support nécessaire afin qu'il puisse prendre une décision éclairée quant à un retour aux études.

ATELIER 1

Toi, l'étudiant adulte.

DURÉE: 3.5 heures

OBJECTIFS

Permettre à l'adulte de se situer dans le contexte actuel d'éducation permanente.

Identifier les motifs de retour aux études.

Identifier les craintes associées à un éventuel retour aux études.

Informer sur les caractéristiques des collèges et sur la place qu'ils font à l'adulte.

Évaluer les avantages et les désavantages de sa condition d'adulte.

ACTIVITÉS

L'école que j'ai connue.

Pourquoi retourner aux études.

La place des adultes dans les écoles et les universités.

Forces et faiblesses de l'apprenant adulte.

Synthèse.

EXERCICE 1 - L'école telle que je l'ai connue

Certains adultes hésitent à retourner aux études, car leurs premières expériences scolaires n'ont pas été heureuses et ils craignent de retrouver l'école qu'ils ont connue jadis. En retournant dans le passé, essayez de retracer votre pire souvenir ou expérience d'écolier.

ÉVALUATION

Le retour en grand groupe devra faire ressortir les capacités et le répertoire de réponses propres à l'adulte et permettre d'évaluer leur importance dans la prise en charge par l'adulte de sa situation d'apprenant.

L'école telle que je l'ai connue

Notez votre pire souvenir ou expérience d'écolier.

Pour quelles raisons cette expérience a-t-elle été si pénible?

Quelles connaissances ou capacités possédez-vous maintenant que vous n'aviez pas alors?

Si vous aviez été l'adulte que vous êtes maintenant, comment auriez-vous agi?

EXERCICE 2 - Pourquoi retourner aux études

Pour cet exercice, vous vous placez en dyade. A tour de rôle, vous vous questionnez sur vos motifs de retour aux études. L'interviewer note les réponses de son partenaire. Lors du retour, les raisons exprimées par les participants seront listées.

FEUILLE-RÉPONSE

Raisons de retourner au Cégep:

EXERCICE 1 - La place des adultes dans les collèges et les universités

Cet exercice a pour but d'amener les participants à réaliser que dans les vingt dernières années, les adultes se sont ouvert les portes des écoles et que maintenant ils constituent une partie importante de la clientèle scolaire.

Chaque question devra être discutée en équipe.

ÉVALUATION

Lors du retour en grand groupe, faire ressortir les caractéristiques des collèges d'hier et d'aujourd'hui et la place de l'adulte dans ces collèges.

La place de l'adulte dans les collèges

Qu'est-ce qui caractérisait les écoles et les collèges du temps de votre jeunesse?
(Clientèle, services, programmes, horaires, etc.)

_____

_____

_____

_____

Qu'est-ce que vous savez des collèges d'aujourd'hui? (Donnez vos sources d'information)

_____

_____

_____

_____

Vous êtes-vous déjà inscrit à des cours depuis que vous avez quitté l'école?

_____

Cours suivi(s):_____

_____

_____

_____

Endroit:_____

_____

Si vous avez suivi des cours dans une école secondaire ou un cégep, comment vous y êtes vous senti? (Accueil, ambiance, services, attitudes du personnel de l'école, etc...)

_____

_____

_____

EXERCICE 4 - Mes atouts

Cet exercice a pour but de favoriser une réflexion sur les forces et les faiblesses de l'adulte face à un retour aux études. Vous êtes invité à comparer votre situation à celle du jeune.

Échange en équipe (3 ou 4 personnes).

Retour en grand groupe.

ÉVALUATION

Lors du retour, l'animatrice ou l'animateur devra amener les participants à réaliser qu'ils ont des atouts et que leur réussite est, dans une certaine mesure, reliée à la connaissance et à l'exploitation de ces atouts. Les désavantages devront également être évalués avec réalisme, de même que des moyens de les minimiser.

L'étudiant adulte - Le jeune

L'ADULTE	LE JEUNE
AVANTAGES	AVANTAGES
DÉSAVANTAGES	DÉSAVANTAGES

Synthèse

1. Qu'est-ce que je retiens de cet atelier?
   Noter les éléments importants.

2. Est-ce qu'il y a encore des craintes qui persistent?
   Les préciser.

ATELIER 2

L'éducation permanente et les habiletés scolaires.

DURÉE: 3.5 heures

OBJECTIFS

Permettre à l'adulte de comprendre le processus de l'apprentissage comme étant naturel à l'être humain et s'exerçant tout au long de la vie.

Lui permettre de tirer une signification des connaissances et des habiletés acquises et de réaliser que ces acquis lui seront utiles au collège.

ACTIVITÉS

Définition de l'apprentissage.

Comment nous apprenons.

Les types d'apprentissage.

L'apprentissage expérientiel et les habiletés scolaires.

Mes conditions d'apprentissage.

Synthèse.

LECTURE SUGGÉRÉE

Pine, Gérald J. et Horne, Peter J., Principes et conditions de l'apprentissage chez les adultes, article tiré de la revue Adult Leadership, octobre 1969.

EXERCICE 1 - Ce qu'est l'apprentissage

Chaque participant doit compléter les énoncés de la feuille "Essai de définition de l'apprentissage".

Le retour en grand groupe devra permettre aux participants de comprendre ce qu'est l'apprentissage (conditions, composantes, motifs, etc...).

Essai de définition de l'apprentissage (1)

Veuillez compléter les énoncés suivants:

Je considère que...

... j'apprends lorsque je _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

... j'apprends parce que _____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

1. Thibault, André, Les principes andragogiques de l'activité éducative, Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal, 1981, p.8.

... j'apprends là où je _____

... j'apprends de telle sorte que je _____

... si bien que l'APPRENTISSAGE, pour moi, c'est _____

EXERCICE 2 - Comment nous apprenons

Au dire d'un scientifique renommé, chaque enfant de deux ans, normalement constitué, mériterait qu'on lui décerne un doctorat en Physique. Par cette remarque, il voulait attirer notre attention sur le nombre de découvertes scientifiques que l'enfant fait, chaque jour, sur le monde qui l'entoure. Avez-vous déjà observé un jeune enfant lorsqu'il fait tomber des objets de sa chaise haute, ou lorsqu'il barbote dans l'eau ou qu'il touche de la glace? Cet enfant découvre la loi de la gravité, les propriétés des substances liquides et fait l'expérience du chaud et du froid.

Nous ne perdons pas, en vieillissant, cette capacité d'apprendre. Si ce n'est, nous devenons de plus en plus habiles à utiliser notre environnement pour générer de nouvelles informations, de nouvelles idées et de nouvelles façons de comprendre et d'apprivoiser le monde. Pour l'être humain actif, le monde est une "salle de classe".

Les questions qui suivent ont pour but de vous aider à comprendre le processus de l'apprentissage. Vous y répondez en équipe de 3 ou 4.

Retour au grand groupe.

1. Comment l'être humain tire-t-il des informations de son environnement?

2. Les informations et les idées qui nous permettent de réaliser des apprentissages proviennent de quelles sources?

3. L'acte d'apprentissage est un processus complexe qui fait appel à divers éléments caractéristiques de l'être humain, en fonction de ses besoins. Quels sont-ils?

EXERCICE 3 a - Les types d'apprentissage

Le but de cet exercice est d'amener les participants à prendre conscience que les apprentissages qu'ils ont réalisés sont variés, différents par leur nature et leur complexité.

ÉVALUATION

Lors du retour en grand groupe les participants devront préciser si les apprentissages réalisés sont de nature théorique ou expérientielle.

1. Identifiez des apprentissages que vous avez réalisés au cours des cinq dernières années.

2. Comment avez-vous réalisé ces apprentissages?

EXERCICE 3 b - Mes apprentissages les plus importants

Dans cet exercice, vous devez identifier des activités que vous pouvez accomplir et des fonctions que vous pouvez remplir et qui ont nécessité que vous appreniez et utilisiez des informations, des idées, des habiletés. Vous devez vous en tenir aux apprentissages que vous jugez les plus significatifs et qui ont été réalisés dans diverses situations de votre vie.

ACTIVITÉS/FONCTIONS	HABILETÉS ET CONNAISSANCES ACQUISES
Emploi actuel	
Emplois antérieurs	
Activités communautaires	
Famille	
Loisirs et projets	
Médias (lecture, T.V., etc.)	

EXERCICE 4 - Mes acquis et les habiletés scolaires

Le but de cet exercice est de vous montrer comment les connaissances et les habiletés identifiées à l'exercice précédent vous seront utiles à l'école. A gauche, nous avons identifié des habiletés qui vous aideront dans vos études. Vous devez nommer des expériences qui vous ont permis d'acquérir ces habiletés. Aidez-vous de l'exercice précédent.

Exemple: Si vous avez déjà montré à des confrères de travail à utiliser une machine ou un outil, vous avez probablement développé des habiletés en communication et dans les relations interpersonnelles.

HABILETÉS	EXPÉRIENCES
Habiletés à communiquer: Lire Écrire Écouter Parler	
Habiletés dans les relations interpersonnelles: Comprendre les autres Influencer les autres Travailler avec les autres	
Habiletés à comprendre: Suivre les instructions S'informer Comprendre des idées	
Habiletés à faire des associations: Comparer Solutionner des problèmes Valider des informations Juger	
Mathématiques et calcul:	

EXERCICE 5 - Mes conditions idéales d'apprentissage

Cet exercice a pour but d'amener les participants à réaliser qu'il y a des conditions personnelles et environnementales qui favorisent l'apprentissage et que l'adulte est plus en mesure que le jeune de se donner des conditions d'apprentissage favorables.

Répondre aux questions individuellement.

Retour en grand groupe.

Mes conditions d'apprentissage

1. Nommez quelques apprentissages importants que vous avez réalisés? (apprentissages que vous valorisez)

2. Qu'est-ce qui vous a motivé à réaliser ces apprentissages?

3. Dans quelles conditions ont-ils été réalisés? (ce qui vous a aidé? ce qui vous a nui?)

4. Dans quelles conditions apprenez-vous le mieux?

SYNTHESE

Pour qu'il y ait apprentissage, il faut que...

Apprentissage signifie capacité nouvelle qui me sert à...

Je sais par expérience que j'apprends le mieux quand...

PRINCIPES ET CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

par

Gérald J. Pine
Associate Professor of Education
University of New Hampshire

et

Peter J. Horne
Staff Associate
New England Center for Continuing Education
Durham, New Hampshire

Article tiré de la revue
"Adult Leadership" (octobre 1969) et
adapté par le service des Manuels

INTRODUCTION

En 1967, Austin E. Bennett de l'Université du Maine, attaché au Centre d'éducation permanente de la Nouvelle-Angleterre, conçut un plan en vue d'enseigner les techniques de résolution de problèmes et d'animation aux régions économiquement défavorisées du nord de la Nouvelle-Angleterre. Son projet, connu sous le nom d'Opération Mainstream, fut financièrement mis sur pied grâce à une subvention du ministère du Travail du gouvernement américain et prit le départ en septembre 1967. Il visait à modifier les façons de faire de 120 animateurs sociaux en leur enseignant les techniques d'animation et de résolution des problèmes afin qu'ils puissent s'en servir au sein des populations qu'ils desservaient pour les aider à s'aider elles-mêmes.* Les animateurs sociaux en question oeuvraient dans le cadre de Programmes d'action communautaire institués dans le nord du Maine, le New Hampshire et le Vermont. L'Opération Mainstream a permis d'amasser une multitude de données d'où les auteurs du présent article ont tiré un certain nombre de principes et de conditions touchant l'apprentissage et les modifications qu'il suppose. Le texte qui suit expose ces principes et ces conditions et leurs répercussions sur l'éducation des adultes.

---

* Un exposé exhaustif de l'Opération Mainstream a été publié par le Centre d'éducation permanente de la Nouvelle-Angleterre. Ce document de 75 pages intitulé Opération Mainstream: A report on Problem Solving and Helping Relationship décrit la raison d'être et le cheminement de ce projet, ses objectifs, son mode d'organisation et ses structures, les principes qui l'animent, son contenu et ses activités. On peut se le procurer pour 1$ en s'adressant au New England Center for Continuing Education, Durham, New Hampshire.

Provenance des données

L'information qui a servi à établir ces principes et ces conditions provient:

1. Des comptes rendus des séances de formation;
2. D'entrevues avec les responsables des animateurs;
3. D'entretiens avec les instructeurs;
4. De rapports d'activité préparés par les animateurs;
5. D'observations faites au cours des séances de formation;
6. Du programme des séances de formation.

Certains des principes et des concepts que les auteurs ont tirés de l'Opération Mainstream étaient déjà explicites dans les sources consultées; d'autres étaient sous-entendus; dans quelques cas, ils étaient déjà appliqués. Il est possible que les critères qui ont présidé à la sélection des données n'aient pas été entièrement objectifs. Il est bien connu que les gens voient ce qu'ils veulent voir et entendent ce qu'ils veulent entendre. C'est pourquoi les auteurs tiennent à prévenir le lecteur qu'ils ne peuvent prétendre que leur évaluation et les choix qu'ils ont faits n'ont pas été biaisés à leur insu par leur façon de percevoir la réalité, du moins dans la mesure où le facteur perception entre en jeu dans une évaluation de ce genre.

Les principes et les conditions énoncés ont de l'intérêt non seulement dans le cadre de l'Opération Mainstream, mais les auteurs croient qu'il est possible d'en tirer une méthode d'éducation qui rendra service à beaucoup d'adultes dans beaucoup de cas en leur apprenant à diriger leur vie de façon à devenir des membres plus actifs et plus productifs de la société.

Définitions préalables

Voici quelques définitions essentielles à la compréhension de ce qui va suivre:

Animation: Education populaire qui a pour but d'aider les gens à s'aider eux-mêmes, qu'il soit question d'apprentissage ou de problèmes à résoudre.

Apprentissage: Modification du comportement qui s'opère dans un sens positif. Se dit de l'acquisition des connaissances nécessaires à la solution de problèmes concrets d'ordre économique, social, politique et personnel auxquels se heurtent les individus, les groupes et les communautés dans leur vie courante.

Comportement: Attitudes, idées, valeurs, habiletés, intérêts.

Sens positif: Le comportement est modifié dans un sens positif lorsqu'il entraine une valorisation de l'individu, de ses concitoyens et de la communauté en général.

But de l'apprentissage: Rendre les individus, les groupes et les communautés plus actifs, plus efficaces et plus productifs pour le plus grand bien de la société.

A- PRINCIPES DE L'APPRENTISSAGE

1er principe

L'apprentissage est une expérience qui se passe à l'intérieur de l'élève et qui reçoit de lui son impulsion. L'assimilation des connaissances dépend en premier lieu de l'élève, non du professeur (ou du leader). Les changements qui s'opèrent dans la perception et le comportement de l'individu sont bien davantage le fruit de sa façon de comprendre et de percevoir que le résultat des forces qui s'exercent sur lui. Ce n'est pas seulement ce que le professeur fait, dit ou fournit à l'élève qui lui vaut quelque chose. C'est bien plus ce qui se passe dans le monde personnel de ce dernier qui est significatif.

Il y a communication et assimilation de connaissances lorsque l'enseignement est perçu comme un moyen d'aider les gens à découvrir ce que ces connaissances signifient pour eux, personnellement.

On perd son temps à essayer de communiquer directement à quelqu'un une connaissance d'une certaine importance.

Si on conçoit l'enseignement comme une façon de communiquer directement à quelqu'un une expérience ou quelques bribes de connaissances, il est clair qu'on ne réussira pas à lui inculquer grand-chose ou que l'information qu'il retiendra lui sera de peu d'utilité. Les gens n'apprennent que ce qu'ils veulent apprendre, ils ne voient que ce qu'ils veulent voir et ils n'entendent que ce qu'ils veulent entendre. Apprendre n'est pas une opération qui peut être imposée. Imposer des idées à quelqu'un, c'est le dresser. Créer une atmosphère où les gens sont libres d'explorer les idées par des dialogues et des échanges, c'est les former. L'élève n'apprend pas grand chose à moins de se sentir

personnellement engagé et concerné. Si l'individu ne se sent pas concerné par ce qu'on lui enseigne, il fermera son esprit à toute connaissance. Les gens oublient la plus grande partie de ce qu'on leur apprend et ne retiennent que ce qui leur sert dans leur travail ou ce qui les intéresse personnellement.

Ex.: apprendre pour passer un examen.
apprendre pour être plus efficace dans son travail.

2ième principe

Apprendre, c'est découvrir le sens et la pertinence de certaines idées pour soi-même. Il est plus facile à quelqu'un d'assimiler et de se servir des idées qui ont quelque rapport avec ses besoins et ses problèmes. L'apprentissage requiert l'exploration des idées dans leur relation avec l'individu et son milieu de façon que les gens soient en mesure de déterminer quels sont leurs besoins, quels buts ils veulent atteindre, quels sujets ils veulent discuter et quel contenu ils veulent connaître. Même s'il est nécessaire de lui fixer un certain cadre, c'est à l'élève de décider ce qui est pertinent ou important pour lui et c'est lui qui doit le découvrir.

3ième principe

L'apprentissage (modification du comportement) est le fruit de l'expérience. On devient responsable lorsqu'on a vraiment assumé des responsabilités; on devient autonome lorsqu'on a expérimenté ce que c'est que d'être indépendant; on devient sûr de soi lorsqu'on a réussi quelque chose; on commence à se sentir important lorsqu'on est important pour quelqu'un; on se sent aimé lorsque quelqu'un nous aime. Les gens ne changent pas leur façon d'agir simplement parce qu'on leur a dit de

le faire ou comment le faire. Informer n'est pas suffisant pour faire apprendre. En effet on ne devient pas responsable et indépendant parce que quelqu'un nous a dit de l'être mais parce qu'on a fait l'expérience de la responsabilité et de l'indépendance.

4ième principe

L'apprentissage est une oeuvre de collaboration. Le travail de groupe encourage l'apprentissage (Deux têtes valent mieux qu'une" dit le proverbe). Il est agréable d'agir seul; mais il est également agréable de travailler avec d'autres. L'interaction qui se produit dans une équipe stimule la curiosité, l'intelligence; elle déculpe la capacité. Dans une telle atmosphère, les participants apprennent à préciser des objectifs, à planifier, à s'influencer mutuellement et à régler les problèmes en collectif, plus ils acquièrent un sens aigu de leur identité propre. Ils s'aperçoivent qu'ils ont une importance, qu'ils ont quelque chose à donner et à apprendre. Analyser un problème en groupe semble pousser les gens à inventer des solutions ingénieuses et stimuler leur énergie créatrice.

5ième principe

L'apprentissage est un phénomène progressif. Un changement d'attitude exige "patience et longueur de temps". C'est pourquoi l'apprentissage n'est pas une opération révolutionnaire. S'il faut à tout prix que le changement se fasse rapidement, on peut recourir à des méthodes plus directives et imposer le changement. Mais il est douteux que le résultat soit durable et profitable. Tous les principes et les conditions énoncés dans le présent article supposent que l'apprentissage est une opération progressive. Il ne

peut en être autrement lorsqu'on utilise des techniques qui reposent sur la communication, la confrontation, l'acceptation, le respect, le droit de se tromper, la découverte de soi, la collaboration, l'ambiguité, l'évaluation collective, l'engagement personnel, la liberté d'opinion et d'expression et la confiance en soi.

6ième principe

L'apprentissage est parfois une opération douloureuse. Changer d'attitude veut souvent dire abandonner des croyances, des idées et des échelles de valeurs de tout repos. Il n'est pas facile de laisser tomber ses habitudes pour en adopter de nouvelles. Et il est souvent franchement désagréable de se livrer ouvertement, de laisser disséquer ses idées par un groupe et d'affronter carrément d'autres personnes. Mais ces "épreuves" sont souvent nécessaires pour progresser, et l'inconfort est bientôt suivi d'un sentiment de plaisir et de contentement lorsqu'on prend conscience des idées nouvelles qui ont germé ou de la modification qui s'est opérée en soi.

7ième principe

L'apprentissage doit tirer parti des immenses ressources que l'homme recèle. Nous accordons tellement d'importance aujourd'hui aux moyens matériels d'éducation, aux livres, aux éducateurs, que nous oublions peut-être la plus grande richesse dont dispose l'homme pour apprendre: lui-même. Chaque individu possède un bagage d'expériences, d'idées et de sentiments où il peut puiser pour trouver des solutions et acquérir des connaissances. Trop souvent, cette richesse est pratiquement inexploitée. Lorsque les gens découvrent les ressources qui sont en eux, apprennent à

s'en servir et à les partager avec les autres, ils sont dans un état optimal pour apprendre.

8ième principe

Apprendre est un processus aussi émotionnel qu'intellectuel. L'apprentissage fait appel à tout l'être. L'homme n'est pas seulement "un roseau pensant"; il est aussi un être qui sent. Et lorsque ses pensées et ses sentiments sont en harmonie, l'assimilation des connaissances est à son maximum. Pour disposer les gens à apprendre, il faut s'occuper d'eux avant de se préocupper du but. Car, quel que soit ce but, on ne pourra l'atteindre vraiment s'il y a trop d'obstacles. Si, par exemple, on vise à délimiter une tâche et à l'exécuter, on ne pourra réussir complètement si les membres du groupe se disputent et sont divisés entre eux. Si c'est une discussion franche et honnête qu'on veut avoir sur des sujets et des problèmes d'intérêt courant, on n'y parviendra pas si les intéressés ont peur de parler ouvertement. Avant "de parler affaire", il faut faire tomber les barrières qui s'opposent à la communication. On peut alléguer que malgré ces barrières, il reste au groupe suffisamment de capacité intellectuelle pour que l'apprentissage se fasse. Il n'en reste pas moins que des conditions idéales d'acquisition et d'assimilation de l'information exigent que les problèmes des intéressés soient d'abord réglés.

9ième principe

Chacun a une façon personnelle de régler les problèmes et d'apprendre. Cette façon peut être extrêmement efficace; elle peut l'être moins ou même pas du tout. Il faut aider les gens à prendre conscience de leur façon habituelle de régler les problèmes et d'apprendre

afin qu'ils puissent l'améliorer. Pour cela, il faut qu'ils réfléchissent sur leurs manières de faire et qu'ils les comparent à celles des autres. Cette confrontation leur ouvrira les yeux sur les raffinements et les correctifs à apporter pour une plus grande efficacité.

B- CONDITIONS QUI FACILITENT L'APPRENTISSAGE

1ère condition

L'apprentissage est plus facile dans une ambiance qui favorise la participation. L'apprentissage se fait mieux lorsque la présence du maître (ou du leader) se fait discrète et qu'on fait davantage confiance à la capacité du groupe de trouver des solutions qui le satisfassent. Il est bon de prêter l'oreille au groupe et de le laisser se servir lui-même des ressources du professeur (ou du leader) et de ses membres; il est bon de le laisser "essayer" ses idées et de les passer au crible du jugement collectif. La recherche des idées nouvelles et des solutions sera ainsi plus facile. Les gens ne sont pas des outres de plus ou moins grande contenance dans lesquelles on peut déverser les "bonnes" valeurs, les "bonnes" réponses et les "bonnes" façons de penser. Ce sont des êtres actifs et créateurs à qui on doit donner la chance de se fixer des buts, de décider des sujets qu'ils veulent discuter et des moyens de s'auto-évaluer. On apprend mieux quand on sent qu'on participe à ce qui se passe, lorsqu'on est personnellement engagé. On ne "remplit" pas les gens de connaissances; la connaissance étrange d'eux.

2ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsque le milieu encourage l'individu à découvrir ce que les connaissances en cause signifient pour lui. Autrement

dit, le professeur (ou le leader) aide les participants à découvrir le sens que les idées et les événements ont pour eux, au lieu de les diriger ou de les manipuler. Il crée un climat où on ne leur dicte pas ces besoins. Apprendre devient une activité où l'on commence par déterminer ce dont l'individu et le groupe ont besoin avant de décider des sujets à étudier.

Certaines méthodes d'apprentissage peuvent sembler dépourvues de structure, mais il ne faut pas s'y tromper. Leurs buts sont implicites et un leader ou un professeur n'est jamais sans viser un objectif. Pour que l'apprentissage ait lieu, il faut toutefois que les objectifs du leader facilitent la découverte par l'individu de ses objectifs à lui et de la signification personnelle des choses. Aider les gens à se transformer est un art qui requiert que les buts fixés laissent aux gens une latitude suffisante pour comprendre et assimiler, de façon que la transformation leur convienne et soit fructueuse.

3ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsque le milieu reconnait ce que l'acquisition de connaissances a de personnel et de subjectif. Dans un tel milieu, chaque individu a l'impression que ses idées, ses sentiments, ses façons de voir ont de l'importance. Les gens ont besoin d'éprouver que tout ce qu'ils ont à apprendre les concerne personnellement, qu'il ne s'agit pas de choses extérieures à eux. Ils se sentiront concernés s'ils se rendent compte que leur apport et leur valeur intrinsèque sont sincèrement appréciés.

4ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsque le milieu voit l'hétérogénéité comme une chose bonne et souhaitable. Insister sur "la seule bonne réponse", "la solution magique" ou "la seule façon correcte" d'agir et de penser, rétrécit le champ de vision de l'élève et l'empêche d'étendre ses investigations. Si l'on veut que les gens se voient, voient les autres et jugent des idées avec ouverture d'esprit et équilibre, il faut que les divergences de vues aient la chance de se manifester et que règne une atmosphère où différentes opinions sont acceptées (ce qui ne veut pas dire que tout le monde soit d'accord avec elles). Il est impossible d'accepter que les gens soient différents si l'on n'accepte pas, en premier lieu, que leurs idées ne soient pas les mêmes.

5ième condition

L'apprentissage est plus facile dans un milieu qui reconnait aux gens le droit de se tromper. La liberté et le désir de faire des choix se trouvent grandement limités si l'erreur n'est pas permise. Il est plus facile de s'épanouir et de se transformer dans une ambiance où les erreurs sont considérées comme faisant partie intégrante du processus d'apprentissage. Pour apprendre, il faut faire des expériences nouvelles, il faut sonder l'inconnu; il est difficile de s'en tirer sans erreur. Si l'on veut que l'élève apprenne, il faut lui donner l'occasion d'expérimenter de nouvelles situations et de jouer avec des idées neuves sans risquer de se voir pénalisé s'il fait des erreurs. Le professeur (ou le leader) qui pense et agit comme s'il fallait toujours miser à coup sûr crée une ambiance étriquée et dangereuse pour l'apprentissage.

6ième condition

L'apprentissage est plus facile dans un milieu qui tolère une certaine ambiguité. Une atmosphère rigide et tendue donne aux gens l'impression qu'ils n'ont pas le temps d'examiner plusieurs solutions; ils se sentent très mal à l'aise s'ils n'arrivent pas à trouver une réponse précise et ils croient qu'on s'intéresse plutôt à les voir trouver "la réponse du livre" qu'une vraie réponse réfléchie. Pour explorer à fond toutes les issues possibles, il faut en avoir le temps et ne pas se sentir pressé par la nécessité de trouver des réponses immédiates et fébrilement attendues.

7ième condition

L'apprentissage est plus facile dans un milieu où l'évaluation des progrès est laissée entre les mains du groupe et surtout de l'individu. Si l'on accepte le principe que l'apprentissage est une démarche personnelle, il faut donner aux intéressés la chance d'élaborer les critères qui mesureront leur progrès. Ceux que le professeur (ou le leader) établit sont en général artificiels et inapplicables aux personnes du groupe. On mesure ordinairement les transformations qui se sont produites chez un individu et le progrès qu'il a fait par la quantité de données qu'il peut répéter parmi toutes celles qu'on lui a fait ingurgiter. Or, n'importe qui peut "faire semblant" et donner au professeur ce que celui-ci attend. Il est beaucoup plus probant de donner aux gens la possibilité de se juger eux-mêmes et d'évaluer leurs rapports avec les autres. L'auto-évaluation et le jugement d'autrui permet aux gens de mesurer ce qu'ils ont vraiment appris et le degré de leur évolution. On peut se servir par exemple

d'enregistrements sonores ou visuels où les gens se voient agir. De tels enregistrements fournissent des preuves concrètes du progrès accompli et sont, pour le groupe, un outil pédagogique incomparable. Pour apprendre, l'individu doit se voir clairement, tel qu'il est. Et la meilleure manière d'y arriver, c'est de le faire se juger lui-même ou juger par le groupe.

8ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsque le milieu encourage l'extériorisation plutôt que le repli sur soi. Pour trouver des solutions à un problème ou pour apprendre quelque chose, il faut que les participants consentent à exprimer ouvertement leurs sentiments, leurs idées, leurs questions et leurs préoccupations afin qu'ils soient examinés. Qu'une idée, un sentiment ou une préoccupation relié au sujet à l'étude reste inexprimé par l'individu et aussitôt, le processus d'apprentissage et de découverte se trouve paralysé. Les gens ont besoin de sentir qu'ils peuvent faire des essais et se tromper s'il le faut sans risquer d'être humiliés, embarrassés ou diminués. Cet abandon se produit si l'ambiance est libre de toute contrainte psychologique. Les gens peuvent se donner entièrement et ouvertement aux interactions qui accompagnent l'apprentissage, s'ils savent qu'ils peuvent s'exprimer sans crainte de représailles d'aucune sorte.

9ième condition

L'apprentissage est plus facile dans un milieu qui encourage les gens à avoir confiance en eux-mêmes. On est moins à la remorque de l'autorité lorsqu'on sait qu'on peut puiser en soi certaines des ressources nécessaires pour apprendre. Il est important que les gens sentent qu'ils ont un apport à donner et qu'ils

n'aient pas l'impression qu'apprendre, c'est emmagasiner des faits et de l'information fournis par un agent extérieur en vue d'un éventuel besoin. On devient réceptif lorsqu'on commence à prendre conscience des ressources qu'on porte en soi et qu'on puise dans ces richesses et dans celles des autres plutôt que de s'en remettre passivement au professeur (ou au leader).

10ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsqu'on se sent respecté. Lorsque, à l'intérieur d'un groupe, on place bien haut le respect de la personnalité individuelle et des relations interpersonnelles, les membres se sentent considérés. Une marque d'intérêt sincère de la part du professeur (ou du leader) et une ambiance chaleureuse et sympathique créent un climat de sécurité où les gens peuvent travailler et communiquer sans crainte. Les affrontements et divergences se transforment en forces constructives à l'intérieur d'un groupe dont les membres se sentent respectés. Une atmosphère qui respire la sécurité n'exclut pas nécessairement les divergences entre individus, lesquelles sont d'ailleurs souvent des catalyseurs remarquables pour l'apprentissage.

11ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsqu'on se sent accepté. Les gens sont disposés à changer lorsqu'ils n'ont pas l'impression qu'on les y oblige. Aussi paradoxal que cela soit, plus nous essayons de changer quelqu'un, plus il devient réfractaire au changement qu'on veut lui faire subir. Il faut être avant de se transformer. Or, accepter quelqu'un veut dire lui permettre de conserver ses valeurs et d'être lui-même. Lorsqu'un homme n'a plus à se défendre ou à défendre son

système de valeurs, il a le loisir de se regarder et de regarder ses habitudes et d'en changer. Insister pour changer quelqu'un, c'est rejeter implicitement ce qu'il est actuellement. C'est lui dire: je ne t'accepte pas comme tu es; tu dois changer. Les gens ont besoin de sentir qu'ils ont le choix entre rester ce qu'ils sont et modifier leurs habitudes. Et ce sentiment, ils l'ont quand ils se savent acceptés pour ce qu'ils sont. Il est normal qu'un homme attaqué dans sa personnalité ou ses valeurs se défende; et l'homme occupé à se défendre n'est pas disponible pour apprendre.

12ième condition

L'apprentissage est plus facile lorsque la confrontation est permise. Quand les échanges se font ouvertement et sans contrainte, quand le climat psychologique est permissif, la personnalité de chaque individu se manifeste. Il est inévitable que dans une telle situation, les hommes et les idées en viennent à s'affronter. "Du choc des idées jaillit la lumière" dit-on. La confrontation permet à l'individu de voir sa personne et ses idées telles que les autres les voient et avec leur perspective. Un homme isolé n'apprend pas. Il faut voir ses idées et sa personnalité réfléchies dans le miroir des autres pour être en mesure de les raffiner ou de les modifier. La confrontation est un terrain d'essai qui favorise la synthèse des idées, la naissance de nouveaux concepts et la transformation des individus.

CONCLUSION

Les principes et les conditions de l'apprentissage qu'on a tiré de l'Opération Mainstream ont servi à mettre au point un programme d'éducation destiné à inculquer à divers groupes d'adultes la façon de régler des problèmes et d'aider les autres à s'aider. La mise en pratique de ce programme permettra de raffiner, modifier ou vérifier les idées émises dans le présent article. L'auteur espère que ces idées susciteront des réactions et des suggestions chez le lecteur et déboucheront sur une nouvelle conception de l'éducation des adultes.

ATELIER 3

La reconnaissance des acquis.

DURÉE: 2 heures

INTRODUCTION

Plusieurs adultes qui ont quitté l'école avant d'avoir terminé leur cours secondaire hésitent à retourner aux études. Ils ont acquis, au cours des années, de l'expérience, des connaissances, des compétences et l'idée de recommencer à zéro les décourage. Au cours de la dernière décennie, plusieurs collèges et universités du Québec se sont penchés sur le problème de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis.

DÉFINITION

La reconnaissance des acquis est le processus par lequel un individu pourra se voir reconnaître des unités de formation de niveau collégial pour des apprentissages réalisés dans des établissements de formation reconnus et pour des apprentissages expérientiels, c'est-à-dire des apprentissages réalisés à travers les expériences de travail et de vie, l'étude personnelle, la participation à des cours formels dispensés par des associations, et encore diverses formes d'engagement socio-culturel.

PRINCIPES

La reconnaissance des acquis est un phénomène récent dans le monde de l'éducation. Aux États-Unis, le Council for the Advancement of Experiential Learning (C.A.E.L.), crée en 1974, avait et a toujours pour mission de promouvoir l'apprentissage expérientiel dans les collèges et les universités et de perfectionner

l'évaluation de cette forme d'apprentissage. Le Cégep de Jonquière s'est inspiré des principes fondamentaux du C.A.E.L. lorsqu'il a décidé de donner un service de reconnaissance des acquis.

Les principes suivants sous-tendent la reconnaissance des acquis:

1. Chacun a droit à la reconnaissance - en terme d'unités (crédits), de classement dans un cours avancé, etc. - de ce qu'il sait et peut faire, peu importe où et comment il l'a appris.

2. Les apprentissages expérientiels sont un complément à la formation théorique qui seule, ne prépare pas adéquatement à accomplir les tâches requérant une formation de niveau collégial ou universitaire. C'est pourquoi ces apprentissages doivent être reconnus.

3. Chacun a droit à l'éducation, quel que soit son âge et son milieu d'origine.

4. La société qui n'aide pas ses citoyens et ses travailleurs à continuer à apprendre le fait à ses risques et périls. Le savoir, c'est le pouvoir(1).

PROCÉDURE

La reconnaissance des acquis s'effectue, au Cégep de Jonquière, selon un processus clairement défini où les rôles et les responsabilités de chaque intervenant sont précisés. Une personne-ressource expliquera la démarche devant mener à la reconnaissance des acquis.

---

(1) Morris T. Keeton, "L'apprentissage expérientiel - Le Council for the Advancement of Experiential Learning et les Collèges du Québec", Études et réflexions, Fédération des Cégeps, Document 2, 25 avril 1985.

Divers moyens d'évaluation sont utilisés:

- le portfolio
- l'évaluation du produit
- les tests de performance
- les simulations
- les essais et examens
- les entrevues, etc.

Comme le portfolio est un outil largement utilisé, nous en donnons une brève description:

"C'est un dossier réunissant l'ensemble des documents visant à faire le bilan des expériences de vie, de formation et de travail d'une personne et l'identification des apprentissages qui en résultent et qui sont susceptibles d'être reconnus par un établissement scolaire. Ce dossier peut couvrir un seul cours ou l'ensemble d'un programme(2).

FONCTIONS DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS

La reconnaissance des acquis a d'abord eu pour fonction d'accorder des unités à l'individu pour ce qu'il connaissait et pouvait faire, puis de le classer dans un cours approprié afin qu'il progresse sans perdre de temps, tout en étant pleinement qualifié pour entreprendre les étapes suivantes de sa formation. Depuis, d'autres fonctions, reliées au processus d'évaluation, ont émergé:

1. Le retour sur l'expérience antérieure en vue de déterminer ce qui a été appris apporte une compréhension supplémentaire et permet à l'adulte de donner une signification nouvelle à son expérience.

2. La personne découvre qu'elle connait et peut faire des choses et que ses connaissances et ses capacités sont reconnues par la société. Elle en retire souvent une nouvelle image d'elle-même.

---

(2) Cégep de Jonquière, Reconnaissance des acquis. Document de travail, janvier 1989.

3. L'évaluation individuelle sert de base à la planification de carrière, à la réorientation de l'individu devenue nécessaire suite à des changements technologiques ou à des modifications de sa situation personnelle.

4. La reconnaissance des acquis remplit une fonction de motivation. Motivation des individus à augmenter leur productivité comme travailleurs et leur compétence comme citoyens à partir de leur potentiel.

5. Enfin, la reconnaissance des acquis, à l'origine outil simple et direct de classement et d'obtention d'unités, est devenue un service à objectifs multiples visant le développement des adultes([3]).

ACTIVITÉ

Rencontre avec une personne-ressource qui présentera les services que le Cégep de Jonquière offre en reconnaissance des acquis.

---

(3) Morris T. Keeton, traduit par Hélène Rioux, La reconnaissance des acquis hier, aujourd'hui et demain. Allocution prononcée par le Dr Keeton, président du C.A.E.L., lors du colloque de juin 1986 organisé par la Fédération des Cégeps.

ATELIER 4

Le Cégep de Jonquière

DURÉE: 1 heures

Cet atelier a pour objectif de faire connaître le Cégep aux participants: aménagements physiques, services, programmes, etc. Les points suivants seront traités:

. le plan du collège
. la clientèle
. les services à la clientèle
. les services reliés au cheminement scolaire
. les programmes

ACTIVITÉS:

Visite du collège

Rencontre avec le ou la responsable du Centre d'information scolaire et professionnelle.

LE PLAN DU COLLEGE:

Le Collège de Jonquière comprend cinq (5) pavillons:

le pavillon Lionel-Gaudreau où sont concentrées les techniques physiques (techniques de chimie industrielle, techniques de génie mécanique, mécanique du bâtiment, électrotechnique, techniques d'assainissement et sécurité industriels) de même que les cours de chimie, physique et mathématiques du secteur sciences.

le pavillon Joseph-Angers qui abrite le programme d'Art et technologie des médias (ATM).

le pavillon-Gérard Arguin où se retrouvent les autres programmes, les services à la clientèle, la Salle François Brassard, l'administration, le Service d'éducation permanente, le Centre linguistique et le Centre de production automatisée.

le pavillon Piékouagami: résidence pour garçons et filles.

le pavillon Manicouagan où l'on retrouve le Centre d'emploi étudiant et le Centre d'emploi d'été.

Le plan ci-joint indique la localisation des pavillons et le système d'identification des locaux.
(voir annexe I)

LA CLIENTELE:

Au cours de l'année 1988-1989, le Cégep de Jonquière a accueilli environ 3 000 étudiants réguliers. De ce nombre, 70% sont inscrits au secteur professionnel.

Environ 1 800 étudiants adultes se sont inscrits à la session d'hiver 1989.

LES SERVICES A LA CLIENTELE:

Le collège offre une gamme complète de services visant le bien-être physique et psychologique de l'étudiant:

Un service d'animation
Un service de pastorale
Un service de placement
Un service de santé
Un service d'aide financière
Un service de psychologie
Un service des sports

Les aménagements sportifs comprennent: une piscine, deux gymnases, une salle de combat et une salle de conditionnement physique.

Un Centre des ressources éducatives (bibliothèque, service de production graphique, service de production photographique, service d'enregistrement audio et télévisuel) et un laboratoire de langues sont à la disposition des étudiants.

Le service alimentaire comprend une cafétéria, un comptoir rapide et quatre (4) cantines. L'annexe II présente les heures d'ouverture des services et bureaux.

LES SERVICES RELIÉS AU CHEMINEMENT SCOLAIRE:

Sont regroupés ici tous les services visant à aider l'étudiant dans son cheminement scolaire.

Le bureau du registraire. Le registraire est responsable de la gestion du dossier étudiant. Le personnel du bureau effectue la constitution, la mise à jour et l'archivage des dossiers. Il assure la confidentialité du contenu des dossiers et l'intégrité des fichiers informatiques reliés à la gestion scolaire. Il est seul autorisé à émettre ou officialiser les documents extraits du dossier étudiant.

Le service d'orientation. Le service compte un (1) conseiller en orientation (c.o.) à temps plein et trois (3) à temps partiel. Ils voient à aider les étudiants dans leur choix de carrière. Ce service s'adresse autant à la clientèle adulte inscrite au collège qu'à la clientèle régulière. Les adultes qui songent à un retour aux études peuvent également en bénéficier.

Le service d'information scolaire et professionnelle produit toute la documentation écrite et audio-visuelle sur les programmes et les services offerts au Cégep de Jonquière. Il dispense également l'information au niveau secondaire.

Un Centre d'information scolaire et professionnelle est mis à la disposition des étudiants. On y retrouve tous les renseignements sur les programmes offerts aux niveaux collégial et universitaire, sur les carrières et professions, sur le marché du travail et sur les études à l'étranger. Les formulaires de demande d'admission au cégep et à l'université y sont aussi disponibles.

Une conseillère en information scolaire et professionnelle (C.I.S.E.P.) voit à répondre aux besoins des étudiants et les aide à bien utiliser les ressources du Centre.

L'aide pédagogique individuelle (A.P.I.) a comme fonction première d'assurer le suivi du cheminement scolaire de l'étudiant à partir du moment où il demande son admission au collège jusqu'à son entrée à l'université ou sur le marché du travail.

L'étudiant peut donc compter sur des personnes compétentes qui sauront répondre à ses besoins d'information, d'orientation et lui apporter le support nécessaire au plan personnel et scolaire.

LES PROGRAMMES:

Les études ne sont plus ce qu'elles étaient. Autrefois, on proposait quelques programmes et tous les étudiants devaient passer à travers le même moule. Évidemment, cette organisation ne permettait pas aux adultes de venir à l'école pour acquérir des compétences ou se recycler.

Aujourd'hui, les cégeps offrent toute une variété de programmes afin de répondre adéquatement aux divers besoins de formation.

Le diplôme d'études collégiales (DEC) général d'une durée de deux (2) ans, conduit à l'université. Le diplôme d'études collégiales (DEC) en formation professionnelle s'obtient après trois (3) années d'études et permet d'accéder au marché du travail.

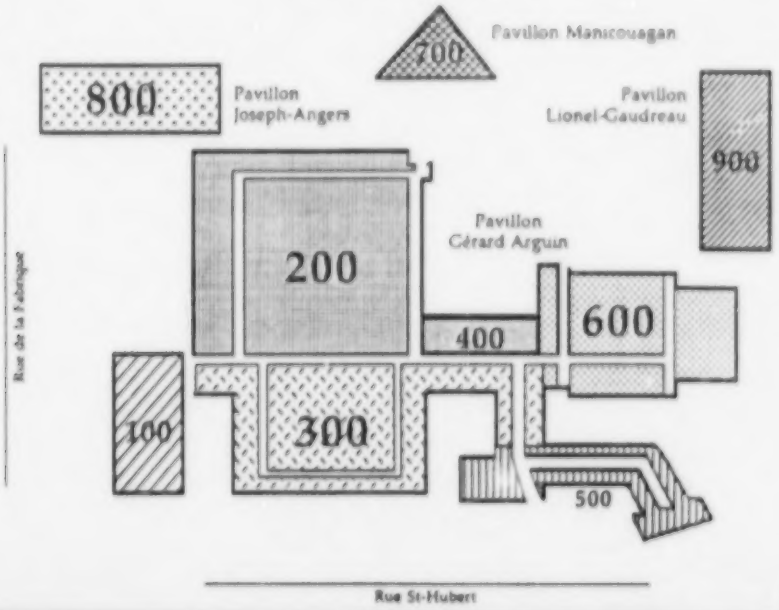
Le certificat d'études collégiales (CEC) en formation professionnelle est décerné à l'étudiant ayant complété un programme comprenant exclusivement des cours de spécialisation.

Le diplôme de perfectionnement de l'enseignement collégial (DPEC) en formation professionnelle est décerné aux personnes ayant complété un programme de perfectionnement professionnel autorisé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science. Ce programme est habituellement offert aux adultes qui possèdent déjà une spécialisation

L'attestation d'études collégiales (AEC) en formation professionnelle est décernée par le collège à l'étudiant ayant complété un programme d'établissement pour lequel une attestation a été prévue. C'est de la formation sur mesure. (L'annexe III présente les programmes offerts au Cégep.)

ANNEXE I

Plan du collège



COMMENT SE RETROUVER AU COLLÈGE

Le collège est divisé en 8 secteurs:

100: Cafétéria et pavillon Saguenay
200: L'aile du gymnase I, de la piscine
300: L'aile de la salle François-Brassard
400: L'aile de la bibliothèque
500: L'aile de l'administration
600: L'aile du gymnase II
700: Le pavillon Manicouagan
800: Le pavillon Joseph-Angers
900: Le pavillon Lionel-Gaudreau

Tous les locaux sont identifiés par un code à 4 chiffres.

Exemple: Local 310.1.
La centaine indique l'aile du collège où se trouve le local.
La dizaine et l'unité indiquent la position du local dans une aile donnée.
La décimale indique l'étage: sous-sol: 0
rez-de-chaussée: 1
étage: 2

Ainsi, le bureau des gardiens à l'entrée des étudiants porte le numéro 310.1, ce qui veut dire qu'il se trouve dans le secteur 300, qu'il est le dixième local du secteur et qu'il est situé au premier étage.

N.B.: La résidence Piékouagami a un système de numérotation indépendant.

ANNEXE II

HEURES D'OUVERTURE DES SERVICES ET BUREAUX

BUREAUX ET SERVICES
Du lundi au vendredi 8 h 15 à 12 h 00
13 h 15 à 16 h 30

AIDE FINANCIERE
Du lundi au vendredi 9 h 00 à 11 h 30
13 h 30 à 16 h 00

AIDE PÉDAGOGIQUE INDIVIDUELLE
Du lundi au vendredi 8 h 30 à 12 h 00
13 h 30 à 16 h 00

ANIMATION
Du lundi au vendredi 13 h 30 à 16 h 00

CAFÉTÉRIA
Dîner 11 h 15 à 13 h 15
Comptoir rapide:
du lundi au vendredi 7 h 30 à 21 h 00

CANTINES ALIMENTAIRES

Croque-Bec
du lundi au vendredi 7 h 30 à 17 h 00

Pavillon Lionel-Gaudreau
Du lundi au vendredi 8 h 00 à 17 h 00

Pavillon Joseph-Angers
Du lundi au vendredi 8 h 00 à 17 h 00

Résidence Pékouagami
Tous les jours 11 h 30 à 12 h 30
17 h 00 à 18 h 00
20 h 30 à 22 h 00

CENTRE DES RESSOURCES ÉDUCATIVES

Secteur diffusion
Du lundi au jeudi 8 h 00 à 22 h 00
Vendredi 8 h 00 à 17 h 00
Samedi 13 h 00 à 17 h 00
Période estivale 8 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 16 h 00

Secteur production audio-visuelle
Lundi, jeudi, vendredi 8 h 15 à 12 h 00
du lundi au vendredi 13 h 15 à 16 h 30

CENTRE D'INFORMATION SCOLAIRE
Lundi et mercredi 8 h 15 à 12 h 00
13 h 15 à 16 h 30
Mardi et vendredi 8 h 15 à 12 h 00
Jeudi 13 h 15 à 16 h 30

CORPORATION "LES AFFAIRES ETUDIANTES..."
Du lundi au vendredi 13 h 30 à 16 h 00

ÉDUCATION PERMANENTE
Du lundi au vendredi 8 h 15 à 12 h 00
13 h 15 à 16 h 00

L'ENCRIER ÉTUDIANT INC.
Du lundi au vendredi 9 h 00 à 16 h 00
Sauf le vendredi soir 18 h 00 à 21 h 00

LOGEMENT
Du lundi au vendredi 9 h 00 à 11 h 30
13 h 30 à 16 h 00

PLACEMENT
C.E.C. sur Campus
Du lundi au vendredi 9 h 00 à 11 h 30
13 h 30 à 15 h 30

Centre d'information sur le marché du travail
Du lundi au vendredi 9 h 00 à 11 h 00
13 h 30 à 15 h 30

PSYCHOLOGIE ET ORIENTATION
Du lundi au vendredi 8 h 15 à 12 h 00
13 h 15 à 16 h 30

SANTÉ
Du lundi au vendredi 8 h 00 à 12 h 00
13 h 00 à 16 h 00

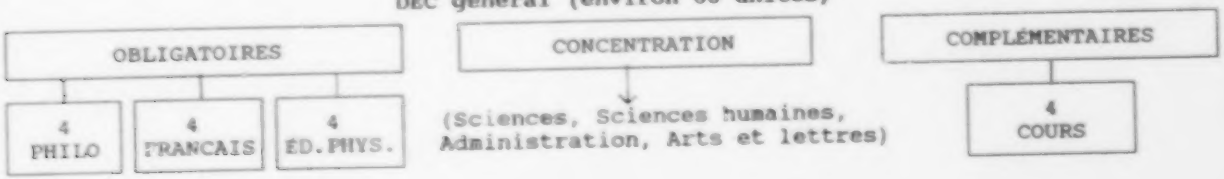
SERVICES AUX ÉTUDIANTS (GUICHET)
Du lundi au vendredi 13 h 30 à 16 h 00

SERVICE DE PASTORALE
Du lundi au vendredi 8 h 15 à 12 h 00
13 h 15 à 16 h 30

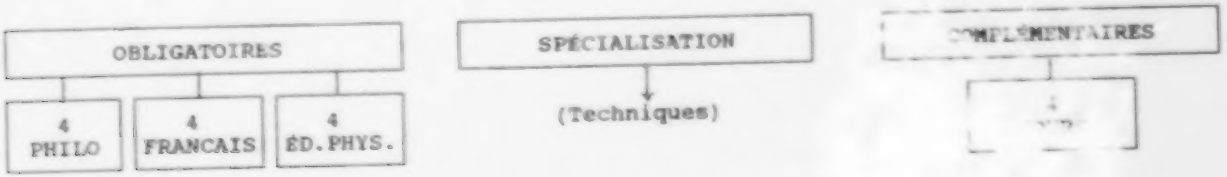
ANNEXE III

LES PROGRAMMES OFFERTS AU CÉGEP

DEC général (environ 60 unités)



DEC professionnel (environ 90 unités)



CEC (30 à 40 unités environ,

Cours de spécialisation uniquement

DPEC (10 à 30 unités environ)

Cours de spécialisation

AEC (10 à 30 unités environ)

Cours de spécialisation (formation sur mesure)

ATELIER 5

Les secrets de la persévérance et de la réussite.

DURÉE: 3 heures

ACTIVITÉS:

Mes objectifs de formation

Réussir ses études

La gestion du temps

Témoignage

TEXTES D'ACCOMPAGNEMENT

Réussir ses études

Attention - concentration

Exercice 1- Mes objectifs de formation

Un objectif est un but que je veux atteindre.

Le rythme de vie et les exigences d'efficacité imposés par la société actuelle nous obligent à nous fixer des objectifs, tant au niveau personnel qu'au plan de la carrière.

Il importe que mes objectifs de formation soient réalistes, c'est-à-dire qu'ils tiennent compte de ma situation et de mes moyens.

Cet exercice a pour but de permettre aux participants de préciser leurs objectifs de formation et d'en évaluer les possibilités de réalisation.

Échange en équipe.

MA FORMATION

OBJECTIFS à court terme (d'ici à 1 an)	MOYENS
OBJECTIFS à moyen terme (dans 2 ou 3 ans)	

Mes objectifs de formation sont-ils réalistes?

Exercice 2 - Réussir ses études

En équipe, les participants sont invités à réfléchir sur les facteurs susceptibles de les aider dans leurs études.

Les lister.

Retour en grand groupe.

Lors du retour, l'animatrice ou l'animateur fera ressortir les facteurs clés du succès scolaire et insistera sur les attitudes et les habitudes à acquérir ou à développer.

FACTEURS DE RÉUSSITE SCOLAIRE

Exercice 3 - La gestion du temps

Souvent, l'adulte doit faire de la place pour les études dans un horaire déjà chargé. Nous sommes tous des travailleurs, nous avons des obligations familiales et sociales. Un projet d'études amène nécessairement à repenser ses occupations et à réaménager son horaire.

L'horaire est un outil de travail qui permet de gérer efficacement l'emploi du temps. A retenir: le meilleur horaire est encore celui que l'on suit.

Les participants doivent d'abord procéder à l'analyse de leur emploi du temps au cours d'une semaine normale. Ensuite, ils essaient d'évaluer combien d'heures par semaine ils pourront consacrer aux études.

Il ne s'agit pas de construire un horaire idéal, mais plutôt un horaire réaliste qui tienne compte des habitudes déjà acquises, du sommeil, des repas, des déplacements, des loisirs et des sorties, des activités familiales et sociales, etc.

HORAIRE DE TRAVAIL

EXEMPLE

HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
7 à 8							
8 à 9	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	
9 à 10	étude/psy.	philo.		étude/maths	étude/maths	TRAVAIL	
10 à 11	étude/socio.	philo.	psycho.	étude/psy.	étude/bio.	TRAVAIL	
11 à 12	étude/maths	philo.	psycho.	psycho.		TRAVAIL	
12 à 13	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS
13 à 14	maths	maths	éd. phys.		biologie	TRAVAIL	T.P./maths
14 à 15	maths		éd. phys.	socio.	biologie	TRAVAIL	T.P./maths
15 à 16	français	français	étude/maths	socio.	biologie	TRAVAIL	T.P./bio.
16 à 17		français	étude/fran.	socio.	maths	TRAVAIL	
17 à 18	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	TRANSPORT	
18 à 19	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS	REPAS
19 à 20	JOURNAL	T.V.	JOURNAL	JOURNAL	TRAVAIL	SORTIE	T.V.
20 à 21	étude/philo.	étude/socio.	T.P./psy.	étude/philo.	TRAVAIL	SORTIE	T.P./fran.
21 à 22	étude/fran.	étude/bio.	T.P./socio.	étude/bio.	TRAVAIL	SORTIE	étude/fran.
22 à 23						SORTIE	étude/fran.
23	COUCHER	COUCHER	COUCHER	COUCHER			

HORAIRE DE TRAVAIL

HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
7 à 8							
8 à 9							
9 à 10							
10 à 11							
11 à 12							
12 à 13							
13 à 14							
14 à 15							
15 à 16							
16 à 17							
17 à 18							
18 à 19							
19 à 20							
20 à 21							
21 à 22							
22 à 23							
23							

HORAIRE DE TRAVAIL

HEURES	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
7 à 8							
8 à 9							
9 à 10							
10 à 11							
11 à 12							
12 à 13							
13 à 14							
14 à 15							
15 à 16							
16 à 17							
17 à 18							
18 à 19							
19 à 20							
20 à 21							
21 à 22							
22 à 23							
23							

TÉMOIGNAGE

Afin d'aider les participants à évaluer les implications d'un retour aux études, tant au niveau personnel que familial et professionnel, un collègue de travail, qui a déjà effectué un retour aux études, sera invité à faire part de son expérience et à répondre aux questions des participants.

Questions susceptibles d'êtres posées:

1. Combien prends-tu de cours par session?
2. Combien d'heures par semaine consacres-tu à l'étude?
3. Où et quand étudies-tu?
4. Est-ce que tu as dû réorganiser ton horaire afin de faire de la place pour tes études?
5. Comment ta famille et tes amis ont-ils réagi?
6. Le retour aux études a-t-il été facile? difficile?
7. Qu'est-ce qui a été facile? difficile?
8. Comment trouves-tu les études? les professeurs? les autres étudiants?
9. Qu'est-ce qui est le plus agréable?
10. Es-tu content d'être retourné aux études?
11. Quand termines-tu?

RÉUSSIR SES ÉTUDES

LES FACTEURS DU SUCCES SCOLAIRE

L'adaptation à la vie étudiante n'est pas une sinécure. C'est souvent après une ou deux années d'efforts ardus que plusieurs étudiants et étudiantes se définissent un modus vivendi acceptable: un équilibre entre leurs études et leur vie "personnelle", une bonne gestion du temps, des méthodes d'étude efficaces et appropriées aux objectifs poursuivis. Pour plusieurs, cette étape n'est jamais franchie et la vie collégiale ou universitaire apparaîtra toujours dans leurs souvenirs comme une période de stress considérable.

Quels sont les facteurs personnels d'adaptation et de succès à la vie étudiante? Les recherches mentionnent plusieurs composantes mais elles n'établissent pas la formule exacte du succès. En effet, ceux et celles qui réussissent leurs études ne se caractérisent pas par un profil unique. Il faut plutôt faire appel à des interrelations complexes entre les principales variables suivantes:

- potentiel intellectuel;
- intérêt, motivation, volonté de fournir l'effort exigé, attitude positive face à l'apprentissage;
- connaissance de soi, confiance en soi;
- maturité, seuil élevé de tolérance;
- capacité de concentration;
- habileté à résoudre un problème;
- saine hygiène de vie;
- capacité d'apprendre rapidement;
- habiletés et connaissances requises pour comprendre les cours;
- connaissance des règles du fonctionnement intellectuel;
- gestion efficace du comportement et de l'environnement;
- bonne gestion du temps;
- temps consacré à l'étude;
- soutien apporté par l'environnement social;
- capacité de demander de l'aide.

Comme vous le constatez, les facteurs du succès scolaire sont nombreux. Si on les regroupe, quatre facteurs clés se dégagent: l'intelligence, la motivation, les méthodes d'étude et les habiletés d'autogestion du comportement. En d'autres termes, pour réussir vos études, vous devez posséder non seulement le potentiel intellectuel et la motivation

nécessaires mais également des méthodes d'étude efficaces et certaines aptitudes personnelles.

Les méthodes d'étude sont des stratégies d'apprentissage pour traiter et organiser l'information. Elles désignent "les capacités d'un individu à régir son apprentissage, sa mémoire et sa pensée" ou "les habiletés cognitives utilisées dans la réalisation des tâches scolaires". L'étudiant ou l'étudiante qui possède de bonnes méthodes d'étude sait comment écouter, prendre des notes, lire, mémoriser l'information, réaliser un travail de recherche ou passer un examen.

Les habiletés d'autogestion du comportement font référence à des attitudes et à un savoir-faire qui permettent de régler le comportement selon les objectifs poursuivis. L'étudiant ou l'étudiante qui maîtrise ces habiletés se montre capable de résoudre un problème personnel, il gère adéquatement son temps, se concentre sur son travail et contrôle ses émotions, particulièrement son anxiété.

Si vous ne pouvez modifier vos aptitudes intellectuelles, vous pouvez acquérir les méthodes d'étude et les habiletés personnelles qui favorisent l'adaptation et la réussite scolaire. Les résultats de nombreuses recherches indiquent qu'un entraînement approprié permet aux étudiants et aux étudiantes de surmonter leurs difficultés, de regagner la confiance en eux et en elles et d'atteindre le niveau de compétence nécessaire au succès.

UNE MISE EN GARDE

.Le temps consacré à l'étude.

Avant de conclure que vous avez besoin d'acquérir certaines habiletés, vous devez vous assurer que vous consacrez suffisamment de temps à vos études car l'entraînement que nous proposons ne peut se substituer à l'effort exigé pour la poursuite d'études collégiales ou universitaires. Le chapitre sur la gestion du temps peut vous aider à faire la mise au point qui s'impose.

.La motivation aux études.

Etes-vous motivé à atteindre vos objectifs scolaire? Plusieurs recherches montrent que l'enthousiasme à apprendre, une certaine valorisation des objectifs scolaires et un choix professionnel satisfaisant contribuent de façon significative à la réussite dans les études. Avez-vous des projets de vie? Suivez-vous des cours qui correspondent à vos aspirations et à vos projets? Connaissez-vous vos intérêts et vos aptitudes?

Aimez-vous ce que vous faites ou préféreriez-vous changer votre choix de cours?

De bonnes méthodes de travail peuvent stimuler votre motivation à l'étude mais si vous avez des hésitations en matière d'orientation, consultez plutôt des personnes-ressources qui vous aideront à prendre une décision à ce sujet.

QUI ETES-VOUS COMME "APPRENANT OU APPRENANTE"?

.Etes-vous dépendant ou dépendante ou indépendant ou indépendante de votre champ perceptuel?

Les individus dépendants de leur champ perceptuel préfèrent travailler en groupe ou en dyade et dans un environnement structuré, alors que les individus indépendants du champ perceptuel préfèrent travailler seuls et se sentent à l'aise dans les tâches qui demandent le sens de l'analyse et la recherche de solutions à des problèmes. Les uns se caractérisent par une motivation extrinsèque; les autres, par une motivation intrinsèque.

.De quelle façon comprenez-vous le mieux?

Des recherches ont montré que les personnes différaient dans leur mode privilégié de réception sensorielle de l'information. La visuelle se sert surtout de ses yeux dans les situations nouvelles alors que l'auditive est particulièrement tributaire des stimulations auditives.

La visuelle est tournée vers autrui. Il est primordial pour elle de recevoir les réactions de ceux qui l'entourent. La visuelle se caractérise par sa mémoire photographique, son souci de l'ordre et son dynamisme. Elle aime passer à l'action rapidement et être encadrée dans son travail. Soucieuse du détail, elle fonctionne mieux à court terme. Le mode privilégié d'apprentissage de la personne visuelle est l'imitation: elle regarde autour d'elle et s'inspire de ce qu'elle voit.

L'auditive est portée à intérioriser les données de son environnement extérieur. Sa compréhension est englobante plutôt que parcellaire. Alors que la visuelle se demande comment elle procédera dans l'exécution d'une tâche, l'auditive se demande pourquoi elle fera telle ou telle tâche. L'auditive ne brusque rien: elle compte sur le temps pour arranger les choses. Mais à temporiser de la sorte, il lui arrive de se créer quelquefois des ennuis. L'auditive est plutôt abstraite que concrète et elle a plutôt la mémoire des sons que celle des images.

Etes-vous visuelle ou auditive? Comment pourriez-vous faciliter votre apprentissage dans l'un ou l'autre cas?

.Quel type d'approche utilisez-vous pour résoudre un problème?

On distingue habituellement trois approches dans la résolution de problèmes. La première consiste à procéder par tâtonnements et à parvenir à la solution par étapes successives sans plan d'action préalable. La deuxième méthode, "l'insight", nécessite un regard neuf sur les données du problème de façon à provoquer une restructuration cognitive, c'est-à-dire en arriver à une nouvelle façon de concevoir les choses, pour que la solution, introuvable jusque-là, apparaisse "brusquement" comme une évidence. La dernière approche procède de façon systématique: c'est un test d'hypothèses. Différentes solutions sont produites et des stratégies sont élaborées pour en vérifier la valeur.

Chacune des approches de résolution de problèmes est nécessaire dans le travail scolaire ou la vie quotidienne. Quelle approche privilégiez-vous? Y en a-t-il une que vous ne pratiquez presque jamais? Il est important que vous connaissiez vos forces et vos lacunes et que vous en teniez compte dans votre apprentissage. Plus vous maîtriserez les trois approches de résolution de problèmes plus vous augmenterez vos possibilités d'auto-éducation.

.Quels sont vos cycles psychophysiologiques?

Nos comportements sont influencés par des cycles psychophysiologiques. Ces cycles sont reliés à des processus biologiques et à l'environnement physique. Des périodes spécifiques de la journée, du mois ou de l'année correspondent à des sommets dans les taux d'activation, de fatigue ou de vulnérabilité aux stimulations extérieures.

Bien que la vie moderne ne nous permette pas toujours de vivre selon nos cycles naturels, il n'en demeure pas moins qu'il est important de les reconnaître, et, dans la mesure du possible, il faut synchroniser nos activités en conséquence. Arrêtez-vous donc quelques instants pour vous demander à quelle période de la journée vous êtes la plus énergique, la plus détendue ou la plus irritable? Ce cycle varie-t-il durant le mois ou durant l'année? Quels sont les mois de l'année où votre niveau d'énergie est le plus bas? Planifiez vos apprentissages en conséquence: pour apprendre mieux et plus rapidement, prévoyez vos périodes d'étude aux moments les plus favorables.

ATTENTION — CONCENTRATION

L'étude efficace est une activité intellectuelle qui exige une mobilisation adéquate de l'énergie cérébrale. L'attention et la concentration sont donc deux attributs essentiels de l'étude efficace. L'attention est davantage une disposition qui favorise la saisie de l'information tandis que la concentration représente une disposition indispensable à son traitement.

L'amélioration de ces deux habiletés de rendement intellectuels et des sous-habiletés qui s'y rattachent peut se faire selon une double approche.

I. Éliminer les distraction externes.

II. Éliminer les distractions internes.

I. ÉLIMINER LES DISTRACTIONS EXTERNES

a) Les stimuli environnants

1. Les bruits divers (de la rue, de l'édifice, etc.)

2. Les mauvaises conditions climatiques (trop chaud, trop froid; trop sec ou trop humide; trop aéré ou trop mal aéré).

3. Le manque de tranquillité ambiante (musique, télivision, conversation des gens autour).

   Si l'on veut accomplir un travail de concentration, il est donc très important d'éliminer les bruits ambiants. Notre énergie a assez de lutter contre les bruits que l'on ne peut éviter (réfrigérateur, voisins, etc.) sans lui imposer une autre bataille qui peut facilement être éliminée d'une autre façon.

4. Les interruptions inopportunes (téléphone, visiteurs). Avertir vos parents et amis du temps libre que vous pouvez leur accorder. Cela leur laissera indirectement savoir que vous ne voulez pas être interrompu au cours de vos tâches de travail intellectuel.

b) Organisation matérielle

1. Un milieu de travail non adapté.

- Éviter le salon ou la cafétéria, etc.
- Se fixer un lieu de travail régulier
- Se créer un milieu propice pour travailler
- Etre attentif à l'ambiance et aux divers stimuli propres à chacun de ces endroits.

Par exemple:
- y a-t-il constamment du va-et-vient?
- y a-t-il beaucoup de bruit?
- êtes-vous tenté de communiquer avec les gens à tout moment?
- y a-t-il des choses qui vous incitent à rêvasser?

Si vous pouvez répondre "oui" à l'une ou l'autre de ces question et qu'il soit pratiquement impossible d'améliorer la situation, il faudrait peut-être réévaluer les tâches à faire dans cet endroit.

2. Un mobilier inadéquat.

Avoir une chaise confortable mais rigide pour s'assurer une bonne position assise.

3. Un éclairage inadéquat.

A noter: l'éclairage artificiel doit provenir de la gauche pour les droitiers et de la droite pour les gauchers afin d'éviter une ombre nuisible.

4. Du matériel de travail non fonctionnel.

Voici la liste d'articles que vous devez toujours avoir à la portée de la main:

-volumes	-ciseaux	-tablette pour des notes
-crayons	-brocheuse	
-stylos	-perforateur	-ruban adhésif
-taille crayon	-gomme à effacer	-colle en bâtonnet
-règle	-dictionnaire	

5. Des articles distrayants (photos, jeux, gadgets).

II. ÉLIMINER LES DISTRACTIONS INTERNES

a) Les mauvaises dispositions physiques

1. Les mauvais états de santé.

2. La fatigue physique (manque de sommeil, surmenage).

3. Une alimentation inadéquate (manger trop ou pas assez, boire trop de bière, vin, etc.).

b) Les mauvaises dispositions psychologiques

1. La fatigue mentale.

   - Planifier vos périodes d'étude durant la partie de la journée où vous êtes le plus alerte.

2. L'indécision.

   - Dressez-vous une liste des choses que vous avez à faire (par ordre de priorité).

   - Soyez toujours assuré de bien comprendre les tâches à faire.

3. Les rêveries hors contexte.

   - Ayez toujours un crayon en main lorsque vous étudiez pour stimuler votre application au travail.

   - Planifiez des moments d'ARRETS d'environ 10 minutes par heure lorsque vous étudiez pour une longue période de temps.

4. Les tracas agaçants.

   - Si vous avez des tracas personnels qui vous empêchent de bien étudier, essayez de les désamorcer.

5. La dévalorisation.

   - Si vous êtes aux prises avec des sentiments d'"inadéquacité" ou d'infériorité, faites une évaluation objective de vous-même.

6. La démotivation

- Rappelez-vous les raisons qui vous ont incité à suivre ce cours.

CLÉ DU SUCCÈS

- Agir sur son problème plutôt que:

  . le nier;
  . vous laisser envahir;
  . être tracassé.

- Y accorder de l'attention nous libère.

- Vivre dans le présent.

Ce texte est constitué d'extraits de Lucie Gauthier et Normand Poulin, Savoir apprendre, Édition de l'Université de Sherbrooke.

FIN